

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO****CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: VITICULTURA.**

Expediente: 11/01/0201/2018. Fecha: 15/01/2019. Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN. Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL. Código 11000975011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector VITICULTURA para la provincia de Cádiz, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-09-2018 y subsanado con fechas 10-01-2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14-09-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 14 de enero de 2019. DELEGADA TERRITORIAL. MARIA GEMA PEREZ LOZANO

ACTA DE LA COMISION DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ AÑO 2018 ASISTENTES:

Por CC.OO.: J. Manuel Carrasco Hermosilla. José Hedrera Ramírez

Asesores: Manuel Barea Aguilar. Juan Linares López

Por UGT-FICA

Asesores: Francisca Romero Orihuela.

Por ASEVI: Fdo. Garcia Ramos Catalina. Jesús Martín Díez

Asesores: Manuel Garcia Matas

En Jerez de la Frontera, siendo las 10:30 horas del 27 de diciembre de 2018, se reúnen en la sede social de Asevi-Asaja los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Viticultura que al margen se relacionan.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a subsanar las incidencias en el texto del Convenio Colectivo de Viticultura comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 17/1/2018. Expediente: 11/01/0201/2018.

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, unánimemente acuerdan, con la citada finalidad, las siguientes modificaciones y ampliaciones en el contenido del Convenio:

1º).- Se modifica el apartado f) del artículo 21, que pasa a tener el siguiente texto:

f)- En los casos de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a quince días naturales de licencia. Cuando previsiblemente coincida en vendimia, se deberá preavisar a la empresa con, al menos, una semana de antelación.

2º).- Se modifica el artículo 23, que pasa a tener el siguiente texto:

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de 30 días naturales.

3º).- Se añaden dos nuevos artículos, 45 y 46, del siguiente tenor:

Artículo 45. Política de Igualdad

Las Organizaciones firmantes del Convenio, están interesadas en mantener la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancias personal o social. Para ello se podrán elaborar, cuando sea legalmente obligatorio, planes de igualdad en las empresas para trabajadores/as, que deberán negociarse con la representación legal, creando Comisiones de Igualdad Paritaria, con la elaboración del Diagnóstico de Situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación en los planes de igualdad, será la Comisión Paritaria del Convenio la que resuelva. Los planes de Igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas, y en la afiliación

y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género. Las empresas y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Artículo 46. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género Acoso sexual y por razón de sexo

Las organizaciones firmantes desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo. Violencia de Género

Las empresas y trabajadores afectadas por este Convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

4º).- En todo lo no contenido en el presente acuerdo, se mantiene en los mismos términos el Convenio Colectivo suscrito el pasado 14 de septiembre de 2018.

5º).- Que la presente Acta las firmen los siguientes representantes: por C.C.O.O: Manuel Barea Aguilar, por UGT-FICA: Francisca Romero Orihuela, y por ASEVI: Jesús Martín Díez.

6º).- Se acuerda, asimismo, autorizar expresamente a la representante de acción sindical de CCOO, D^a. Inmaculada Ortega Gil, con DNI: 75.873.398-D, para que, en tiempo y forma, proceda a presentar ante la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo la presente Acta subsanando las incidencias comunicadas.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, siendo las 11:30 horas, en el lugar y fecha al principio indicados, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE VITICULTURA PARA LA PROVINCIA DE CADIZ 2018-2020

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACION Y REVISION**Artículo 1º. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio concertado por la representación de trabajadores y empresas de viña de la provincia de Cádiz, será de aplicación a todos los trabajos que se realicen en aquellas situadas en el territorio de la citada Provincia, obligando tanto a los empresarios de dichas viñas como a los trabajadores que en ellas presten sus servicios con cualquier modalidad de contratación laboral.

Artículo 2º. AMBITO FUNCIONAL.

Son objeto del presente Convenio todas las faenas realizadas en las viñas de la Provincia de Cádiz, incluidas las de Vendimia y Vinificación.

Por lo que se refiere a esta última faena, siempre y cuando se trate exclusivamente de cosecha propia, sea cualquiera el lugar donde se efectúe la vinificación, corresponde la aplicación de esta norma.

Artículo 3º. AMBITO TEMPORAL.

La vigencia de este Convenio es desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2020 y se prorrogará tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º. REVISION.

Si por carencia de la denuncia previa de que trata el artículo anterior el Convenio entrará en régimen de prórrogas, las tablas salariales y el plus de distancia regulados en el presente Convenio serán revisados anualmente con efectos desde el día 1 de enero de cada año, de acuerdo siempre con las disposiciones vigentes en cada momento y teniendo en cuenta el incremento del índice de precios al consumo que facilite el Instituto Nacional de Estadística.

El acuerdo de revisión será adoptado por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez sea publicado por el Instituto Nacional de Estadística el referido índice de precios.

Artículo 5º. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas y orientaciones de este Convenio, de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de las empresas, que responderán de su uso ante el Estado.

Los sistemas de trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de complementarla y perfeccionarla con la práctica diaria y tampoco ha de olvidarse que la eficacia, el rendimiento del trabajo, y, en definitiva, la prosperidad de la empresa, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución justa y decorosa, sino que las relaciones todas de trabajo estén inspiradas en aquellas que sean consecuencia del ejercicio de la autoridad que se reconoce a la empresa, estén asentadas sobre la Justicia.

CAPITULO II. CLASIFICACION DE TRABAJADORES

Artículo 6º. SEGUN LA PERMANENCIA.

Los trabajadores dedicados a las faenas agrícolas en viñedos, incluida la vendimia, se clasifican por razón de su permanencia en los siguientes grupos:

- Fijos de plantilla.
- Temporeros.
- Eventuales.

Artículo 7º. FIJOS DE PLANTILLA.

Son los contratados para prestar sus servicios con carácter indefinido o los que estén adscritos a una o varias explotaciones de la misma empresa, una vez transcurrido un año desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios en la misma.

Artículo 8º. TEMPOREROS.

Son los trabajadores contratados por una misma empresa para una o varias operaciones agrarias o para periodos de tiempo determinados.

Se consideran de temporada las siguientes faenas: poda, castra, recastra, vendimia, retirada de la leña de los alambres después de la poda, amarre de varas, sarmienta y la injerta hasta el segundo verde en nuevas plantaciones.

Por necesidad de la explotación, las empresas podrán encomendar a los trabajadores que con carácter de temporeros se encuentren adscritos a las mismas, otras faenas que no figuren entre las mencionadas sin que por ello varíe su condición de temporeros, quedando obligados los referidos trabajadores a su realización y siendo remunerados de acuerdo con la faena que realicen.

Los trabajadores contratados por temporada que hubieran servido a una misma empresa durante un periodo de más de sesenta días al año tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de trabajador fijo.

Artículo 9º. EVENTUALES.

Son los contratados para realizar faenas que no tienen carácter normal y permanente en la empresa.

La contratación de eventuales durante un año de servicios ininterrumpido o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos dará lugar a que el trabajador eventual adquiera la condición de fijo.

Artículo 10º. FORMALIZACION DE CONTRATOS.

Los contratos de trabajo de los trabajadores fijos de plantilla se concertarán obligatoriamente por escrito a través de la Oficina de Empleo, debiéndose entregar al trabajador copia del mismo con el visado correspondiente.

Para los temporeros se podrá suscribir un contrato en el que se especificará la faena o el período de tiempo por el que se contrata, siendo su duración el mismo de la faena o período.

Los contratos de los eventuales podrán consignarse por escrito de acuerdo con lo que dispone la normativa vigente.

Artículo 11º. SEGUN LA FUNCION.

Los trabajadores fijos de plantilla de viñas se clasifican, según su función o capacitación, en los grupos siguientes:

- Capataz.
- Especialista de 1ª.
- Especialista de 2ª.

Artículo 12º. CAPATAZ.

Es el trabajador que con conocimientos completos de todos los trabajos de la viña y a las órdenes de las empresas o de su personal técnico, ordena y vigila a los trabajadores y las faenas que ellos realizan, disponiendo la forma en que han de ser desarrolladas. Son también de su cargo los partes de trabajo, el pago de los salarios al personal, el cuidado y responsabilidad del almacén y el suministro y la conservación de los edificios.

Artículo 13º. ESPECIALISTA DE 1ª.

Es Especialista de 1ª:

- El trabajador que además de realizar todas las faenas encomendadas al Especialista de 2ª se encuentra capacitado y de hecho realiza a la perfección las faenas o labores especiales de poda, castra, injerto, encañar, registrar, amarrar y desniatar yemas y la cogida de palos para la injerta.
- El trabajador que maneja motores de 12 o más HP (Caballos de Vapor).

Artículo 14º. ESPECIALISTA DE 2ª.

Es el trabajador capacitado para realizar las faenas de viñas y servicios auxiliares propios de las explotaciones vitícolas, excepto las citadas en el artículo 13º, y efectúa los trabajos manuales o mecanizados con motores inferiores a 12 HP.

Sin embargo, cuando efectúen trabajos manuales o mecanizados con motores inferiores a 12 HP, percibirán una prima del doce por ciento (12%) sobre el salario correspondiente a su categoría, sea fijo, temporero o eventual.

Artículo 15º. TRABAJOS NO VITICOLAS.

Los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su clasificación, vendrán obligados a realizar aquellos trabajos agrícolas que le sean encomendados, aunque no se trate de los propios del cultivo de la vid, siempre y cuando se efectúen dentro de las fincas vitícolas de una misma empresa.

CAPITULO III. PLANTILLAS Y COLOCACION

Artículo 16º. CUBRICION DE VACANTES.

Las vacantes de obreros fijos de plantilla que se produzcan en las empresas serán cubiertas por éstas con los trabajadores temporeros que cumplan los requisitos a que se refiere el párrafo último del artículo 8º de este Convenio, o, en su defecto, con eventuales del censo.

Artículo 17º. COLOCACION PREFERENTE.

Gozará del derecho de ser contratado preferentemente para la misma faena aquel trabajador que al menos dos veces y en los años anteriores la hayan realizado en la

misma viña.

El cómputo para adquirir dicho derecho preferente comenzará el 1 de Junio de 1.982 y sólo se aplicará a las siguientes faenas: poda, castra, recastra, amarre de varas y retirada de leña de los alambres después de la poda.

No obstante, los trabajadores con este derecho, cuando sean nuevamente contratados, lo serán en el número que en cada una de dichas faenas estime conveniente la empresa.

Artículo 18º. VIGENCIA DE CONTRATOS.

Durante la vigencia de los contratos los trabajadores no podrán ser despedidos por las empresas ni modificadas las condiciones en que se desenvuelve la relación laboral, si no es por justa causa determinada en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias o por resolución de la Autoridad Laboral con expediente instruido con arreglo a las prescripciones legales.

Artículo 19º. CESE DEL PERSONAL TEMPORERO Y EVENTUAL.

Para los trabajadores temporeros contratados para una operación agraria o por una temporada determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados, sin que por ello quepa exigir indemnización de ninguna clase ni sea obligatorio el aviso previo para ninguna de las partes. No pueden por tanto ser despedidos durante la vigencia del contrato, salvo por alguna de las causas que establece el Estatuto de los Trabajadores. El personal eventual cesará por decisión de la Empresa, que deberá preavisar como mínimo con dos días.

De ser contratados por un tiempo superior a dos semanas, se estará a lo dispuesto en el artículo 15, apartado 5º de la Ley de Relaciones Laborales.

Si no se diera preaviso, la empresa vendrá obligada a abonar los salarios que correspondan al plazo que en este artículo se establece.

CAPITULO IV. ENFERMEDAD, ACCIDENTE, LICENCIA Y VACACIONES

Artículo 20º. ENFERMEDAD.

En los casos de Baja por enfermedad sin hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores enfermos, ya sean fijos, temporeros o eventuales, la diferencia entre el noventa por ciento (90%) del salario que les correspondiere de acuerdo con este Convenio y las prestaciones que percibieran de la Seguridad Social, si efectivamente dichas diferencias existieren.

En los casos de baja por enfermedad con hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores enfermos la diferencia entre el cien por cien (100%) del salario que les correspondiere de acuerdo con este Convenio, y las prestaciones que percibieran de la Seguridad Social, cada día que permanezcan hospitalizados.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores, las empresas sólo abonarán durante los cuatro primeros días de cada enfermedad el cincuenta por ciento (50%) de los indicados salarios, salvo en el supuesto de baja por enfermedad con hospitalización en el que la diferencia a abonar durante dichos primeros 4 días por las empresas a los trabajadores será del 75% durante el año 2018, el 80% durante el año 2019, y el 90% durante el año 2020.

Accidente.

En los casos de baja por accidente, las empresas abonarán a los trabajadores accidentados, ya sean fijos, temporeros o eventuales, la diferencia entre el cien por cien (100%) del salario que les correspondiere de acuerdo con este Convenio y las prestaciones que percibieran de la Mutuality Agraria o de la Mutua Patronal Aseguradora, excepto durante la Vendimia, en que sólo se abonará la diferencia necesaria para cubrir el noventa por ciento (90%) del ref. erido salario.

Las diferencias a que se refieren los párrafos anteriores solo se abonarán a los trabajadores temporeros y eventuales cuando la baja se produzca en la vigencia del contrato y cesará la empresa en el pago, aun cuando la enfermedad o la incapacidad por accidente continúe, luego de extinguida la relación laboral por cumplimiento del término, campaña o faena para la que hubieran sido contratados.

En los casos de enfermedad con hospitalización, y sin perjuicio de lo antes pactado, la duración máxima del período en que las empresas tendrán que abonar las diferencias, hasta cubrir el cien por cien del salario, al trabajador enfermo, será de tres meses; en el resto del período de enfermedad, si es que lo hubiere, las empresas seguirán abonando las diferencias que garanticen al trabajador el 90% (noventa por ciento) del salario convenio, hasta agotar el período de I.T. (Incapacidad Temporal).

Se abonará íntegro el salario correspondiente al día en que se produzca la baja, cuando ésta ocurra en el tajo, ya sea fijo, temporero o eventual el trabajador afectado.

Artículo 21º. LICENCIAS DEL PERSONAL FIJO, TEMPORERO O EVENTUAL.

Las empresas concederán a sus trabajadores fijos, temporeros y eventuales, sin pérdida de retribución alguna, las siguientes licencias:

- En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos, hijos o hijos políticos: tres días naturales.
- En los casos de fallecimiento de tíos, tíos político y sobrinos: un día natural.
- En los casos de nacimiento de hijo reconocido: tres días laborables.
- En los casos de boda o bautizo de un hijo: un día natural.
- Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos o hijos políticos y en todo caso siempre que tal circunstancia se acredite debidamente con certificado expedido por el médico que asista al enfermo.
- En los casos de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a quince días naturales de licencia, pero durante la vendimia sólo tendrán derecho a ello los trabajadores fijos.
- Los trabajadores fijos y temporeros que realicen estudios para obtener un título profesional tendrá derecho a licencia por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no apruebe una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.
- Las licencias contempladas en el presente artículo, excepto lo recogido en el punto f), se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía y siempre que tal inscripción le hubiera sido

comunicada a la dirección de la empresa en el plazo de 15 días posteriores al hecho de la mencionada inscripción; o en el plazo de 30 días posteriores a la fecha de la publicación del Convenio en el BOP, en el caso de las que ya estuvieran inscritas a la fecha de firma de este Convenio.

Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren a las letras f) y g), se aumentarán hasta dos días más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia.

El computo de las licencias contempladas en el presente artículo se iniciarán el primer día laborable, se admite únicamente a estos efectos de licencias como no laborable el sábado, salvo para las licencias contempladas en las letras b) y d), en cuyos supuestos el sábado seguirá siendo laborable. Las licencias se solapan durante el disfrute de las vacaciones.

En lo no regulado expresamente por el presente Convenio en cuanto a las licencias se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22º. DETERMINACION DE SALARIOS A EFECTOS DE LICENCIAS.

A los efectos de las licencias de que se tratan en el artículo anterior se tendrá en cuenta el salario de las categorías profesionales correspondientes si se trata de trabajadores fijos de plantilla, o el salario que venía percibiendo en los días pasados, si lo fuera de temporeros o eventuales.

Artículo 23º. VACACIONES.

Los trabajadores fijos de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Los trabajadores con derecho a las vacaciones que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional que corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán según los usos y costumbres de cada Empresa.

CAPITULO V. SALARIOS Y OTRAS REMUNERACIONES

Artículo 24º.- DETERMINACION DEL SALARIO.

El salario atribuido al trabajador fijo lo es en atención a su categoría profesional y especialidad, y deberá abonarse en todo tiempo y faena, incluso en vendimia, y cuando realice trabajos de categoría inferior.

Los trabajadores temporeros y eventuales percibirán sus salarios conforme a las faenas que realicen.

Artículo 25º.- SALARIOS

Los salarios de los trabajadores que se establecen en este artículo obligarán a todas las empresas de viñas radicadas en todos los términos municipales de la Provincia de Cádiz. Desde 01/01/2018 al 31/12/2018.

| | |
|--|-------------|
| Trabajadores fijos | Salario Día |
| Especialistas de 1ª | 33,67 □ |
| Especialistas de 2ª | 29,24 □ |
| El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 34,87 □ día. | |
| Temporeros y eventuales | |

Las retribuciones de los temporeros y eventuales se fijan por hora efectiva de trabajo conforme a la siguiente escala:

| | | |
|--|--------------|-------------|
| | Salario hora | Salario día |
| Faenas especiales | 8,33 □ | 59,97 □ |
| Faenas normales | 7,25 □ | 52,20 □ |
| El Salario en Vendimia será de 6,59 □ la hora. | | |

Desde 01/01/2019 al 31/12/2019.

| | |
|--|-------------|
| Trabajadores fijos | Salario Día |
| Especialistas de 1ª | 34,31 □ |
| Especialistas de 2ª | 29,80 □ |
| El salario de los capataces será de libre contratación, pero con un mínimo de 35,53 □ día. | |
| Temporeros y eventuales | |

Las retribuciones de los temporeros y eventuales se fijan por hora efectiva de trabajo conforme a la siguiente escala:

| | | |
|--|--------------|-------------|
| | Salario hora | Salario día |
| Faenas especiales | 8,49 □ | 61,12 □ |
| Faenas normales | 7,39 □ | 53,20 □ |
| El Salario en Vendimia será de 6,72 □ la hora. | | |

Artículo 26º.

Durante todos los sábados del año y mientras otra disposición o pacto no establezca nada en contrario, se retribuirán a los temporeros y eventuales al precio que corresponda la hora. En los salarios de los temporeros y eventuales están comprendidas las cantidades correspondientes a Domingos, fiestas nacionales y locales, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y por desgaste de herramientas 0,049 Euros.

Artículo 27º. RETRIBUCIONES ESPECIALES.

1. Los trabajadores con mochila cargada al hombro, sea o no de motor, serán retribuidos con un recargo del nueve por ciento (9%)

2. Retribuciones en vendimia:

a) Los encargados de cuadrillas, almijareros, arrieros, cargadores y descargadores de uva, temporeros o eventuales, percibirán sobre el salario hora establecido en los artículos 28º y 29º un incremento del cinco por ciento (5%)

b) Los trabajadores temporeros y eventuales que permanezcan en una instalación de vinificación durante la jornada y realicen un esfuerzo físico importante, concretamente los de pisa o máquinas movidas a brazo, como molidoras, despalladoras, prensa hidráulica y de volante, púlpitos y palancas, tendrán un aumento sobre el salario horario del veinticinco por ciento (25%)

c) En las demás instalaciones de vinificación en las que no se manipule maquinaria de la detallada en el apartado anterior, los trabajadores temporeros o eventuales afectos a ellas y que trabajen toda la jornada, percibirán un aumento sobre el salario horario del quince por ciento (15%).

Artículo 28º.- PLUS DE DISTANCIA

En concepto de Plus de distancia, las empresas abonarán a sus trabajadores las siguientes cantidades:

a) Cuando la finca esté ubicada entre cero y cinco kilómetros de distancia del casco

urbano, a cuyo término municipal pertenezca la misma: 0,22 € por kilómetro, tanto de ida como de vuelta.

b) Cuando la finca exceda de cinco kilómetros de distancia del casco urbano, a cuyo término municipal pertenezca la misma: 0,20 € por kilómetro, tanto a la ida como a la vuelta.

La cantidad máxima a abonar por el concepto de Plus de distancia será de 3,39 □/día en el año 2018 y 3,45 Euros/día en el 2019.

No procederá abono de plus de distancia a aquellos trabajadores a los que la empresa facilite en las viñas vivienda familiar gratuita, y tampoco cuando transporte con vehículo mecánico a sus trabajadores.

Artículo 29º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores fijos percibirán dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una, en Julio y Navidad, que se harán efectivas dentro de la primera quincena de julio y diciembre respectivamente, y otra gratificación especial de 11 días, que se hará efectiva por las empresas el día 15 de Mayo, festividad de San Isidro Labrador.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con los salarios que se establecen en el presente Convenio.

Para tener derecho a estas gratificaciones será necesario pertenecer a la plantilla de la empresa el día de su pago, aun cuando se estuviese dado de baja por enfermedad, accidente vacaciones, etc. El que en el día de su pago no estuviese el año completo como trabajador fijo, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 30º. PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos percibirán como premio a la permanencia, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cuatro días del salario que corresponda a su categoría de acuerdo con este Convenio; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años, y de dos días por año del propio salario desde los quince hasta los veinte años de antigüedad. Las cantidades a satisfacer por este concepto se harán efectivas el día 31 de Diciembre de cada año.

Artículo 31º. PAGA DE BENEFICIOS.

En concepto de participación en los beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores fijos una paga cuyo importe será el cuatro por ciento del salario mínimo interprofesional de un año natural.

El que en el día de su pago no tuviese el año completo como trabajador fijo, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Esta paga deberá abonarse dentro de los dos meses siguientes a la terminación de cada año.

CAPITULO VI. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 32º. DURACION.

Salvo pacto en contrario, la jornada ordinaria de trabajo en las faenas reguladas por el presente convenio, excepto en vendimia, será siete horas y doce minutos diarios de trabajo efectivo, distribuidos de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada laboral durante la vendimia en todo el período del convenio será la siguiente: de lunes a viernes, ambos inclusive, siete horas y quince minutos, suprimiéndose el descanso obligatorio por cuenta de la empresa; los sábados, la jornada será de tres horas y cuarenta y cinco minutos y tampoco habrá descanso obligatorio.

Las empresas y sus trabajadores, de común acuerdo, podrán reducir la jornada laboral a seis horas de trabajo efectivo.

En tratamientos la jornada se podrá ampliar media hora a la semana, pagándose este exceso a prorrata, esto es sin recargo alguno.

Las empresas y sus trabajadores de mutuo acuerdo podrán pactar una distribución distinta de la jornada a la establecida con carácter general en este convenio, que, cuando ésta sea de lunes a viernes, tendrá una jornada mínima de siete horas al día, adaptándose la remuneración a la nueva distribución.

Se respetarán los acuerdos, pactos, usos y costumbres de condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores en materia de jornada, sin que pudieran ser compensadas y/o absorbidas.

Artículo 33º. COMIENZO Y TERMINACION.

La jornada de trabajo de la mañana comienza en el tajo, salvo cuando precise aparejar animales o emplear maquinaria, en que comenzará en la casa, terminando en el tajo; la jornada de tarde comienza en la casa y termina en el tajo, salvo cuando se emplee maquinaria o animales en que terminará en la casa. En consecuencia, la hora de comida comienza en el tajo y termina en la casa.

Artículo 34º. RECUPERACION DE HORAS PERDIDAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS.

Las horas de trabajo perdidas por lluvia u otros accidentes atmosféricos, en el caso de trabajadores fijos de plantilla, sólo serán recuperadas cuando éstas se pierdan exclusivamente en faena de tratamiento de plagas o enfermedades.

Tratándose de trabajadores eventuales y temporeros, se les abonará el cincuenta por ciento del salario, si, habiéndose presentado en el lugar del trabajo, hubiere de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

En las faenas de tratamientos de plagas y enfermedades, los trabajadores vendrán obligados a efectuar horas extraordinarias, de conformidad en cuanto a retribución con la legislación vigente.

Artículo 35º. LABORES DE GUARDERIA.

La jornada en labores de guardería de viñedos podrá prolongarse hasta doce horas diarias, abonándose las que excedan de las jornadas ordinarias a prorrata de la misma; o de las seis horas de trabajo efectivo en el caso de los temporeros y eventuales o prorrata del salario horario, sin que por tanto tenga recargo alguno.

Artículo 36º. DESCANSOS.

En virtud de las facultades de organización del trabajo que incumbe a las empresas durante la jornada laboral y en atención a la clase de trabajos que efectúe, podrán en cada caso, fijar los descansos que estimen necesarios en su número y duración, computándose la mitad del tiempo invertido en los mismos como jornada efectiva de trabajo.

Subsiste la hora de descanso para la comida, que no se tendrá en cuenta a efecto de jornada efectiva.

Artículo 37º. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Para garantizar la prohibición de trabajos en domingos y festivos, se establece un recargo del cincuenta por ciento en los salarios devengados por trabajo en dichos días.

Artículo 38º. TRABAJOS NOCTURNOS

Los trabajadores que habitualmente ejecuten trabajos diurnos, cuando trabajen entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad por cada hora trabajada en dicho período del 25% sobre el salario hora base.

El trabajador que realice su jornada en el período nocturno y se encuentre sólo en la finca, con excepción de guardas y caseros, deberá estar acompañado por otra persona en la finca que realizará las labores que la empresa le encomiende.

CAPITULO VII. DISPOSICIONES VARIAS**Artículo 39º.- Entrega o plus de prendas de trabajo.-**

Las empresas facilitarán cada año por su cuenta un equipo a cada trabajador (prenda y calzado adecuado). No obstante lo anterior, las empresas podrán sustituir esta entrega por el abono de 0,20 € en concepto de desgaste de prendas de trabajo por cada jornada real que el trabajador desarrolle en la empresa, estando obligado en este supuesto a adquirirlas por su propia cuenta.

En cualquier caso, el trabajador está obligado a usar las prendas cada día que trabaje a partir del 1 de enero de 2005.

Las empresas entregarán cada seis meses un mono de trabajo a los mecánicos y tractoristas fijos, además del mencionado calzado adecuado al año.

Artículo 40º. EQUIPOS PARA DETERMINADAS FAENAS.

Ropa de agua.- Las empresas vienen obligadas a facilitar por su cuenta ropa y botas de agua al trabajador fijo.

En las faenas de sulfatado, azufrado, tratamientos de insecticidas y de todas aquellas en que se empleen productos tóxicos, la empresa facilitará a los trabajadores que las realicen el equipo adecuado para tales faenas y los trabajadores vendrán obligados a utilizarlos.

Artículo 41º. BUCAROS.

Las Empresas vendrán obligadas a facilitar en búcaros el agua para beber.

Artículo 42º. REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrá de un crédito de veintitrés horas mensuales retribuidas y no acumulables, para el ejercicio de sus funciones de representación, si bien podrán ser acumuladas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la acumulación se exigirá previamente que los representantes del personal lo acuerden y lo comuniquen por escrito a la empresa.

Artículo 43º.- COMISIÓN SECTORIAL DE SALUD LABORAL

Las partes negociadoras coinciden en la necesidad de potenciar el conocimiento y aplicación de las medidas preventivas a favor de la salud laboral de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

A tal efecto, acuerdan la creación de una Comisión Mixta de Salud Laboral compuesta paritariamente por representantes de los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes del Convenio de Viticultura.

La Comisión de Salud Laboral elaborará el Reglamento de funcionamiento, con la finalidad de potenciar la formación, la información y el desarrollo de medidas preventivas que lleve a un máximo cumplimiento generalizado de la vigente legislación en materia de salud laboral.

Artículo 44º. COMISION MIXTA INTERPRETATIVA DEL CONVENIO.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, actuando como partes de la misma, cuatro representantes empresariales, y cuatro designadas por los representantes de los trabajadores, que durante la vigencia de este Convenio serán cuatro de la Asociación de Empresarios Viticultores de la Provincia de Cádiz y Marco de Jerez (ASEVI), dos de Comisiones Obreras (CC.OO) y dos de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), indistintamente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias sobre interpretación del mismo. Los trabajadores y las empresas, cuando tengan discrepancias en lo establecido en el presente Convenio Colectivo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria del mismo por escrito, indicando en el mismo los motivos de la discrepancia.

La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ella. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por mayoría de los miembros de cada parte de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no hubiera acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados. En dicha acta se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que ésta pueda expedir la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación, tendrá los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de ésta, recogiendo en la convocatoria el orden del día a tratar.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de la representación de los trabajadores y la asociación de empresarios.

Será también función de esta comisión Mixta, la vigilancia y resolución para evitar de cualquiera de las partes cualquier situación de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición social, de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA. NORMAS SUPLETORIAS.**

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en el Campo y el Estatuto de los Trabajadores.

Ello no obstante, no podrán ser reclamadas por los trabajadores ventajas de tipo

económico previstas en dicha Ordenanza y no recogidas en este Convenio, pues las partes declaran, que apreciadas en conjunto, las ventajas del presente Convenio superan a las de la Ordenanza General, por lo que prevalecen aquellas a tenor del artículo 120 de la propia Ordenanza.

SEGUNDA. DEROGACION DE NORMAS ANTERIORES.

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedará derogadas las disposiciones y normas tanto pactadas como emanadas de la autoridad laboral que hasta ahora han venido rigiendo las relaciones de trabajo a que se refiere este Convenio.

TERCERA. ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS RETROACTIVOS.

El presente Convenio entrará en vigor al siguiente día de su firma por las partes negociadoras.

Sin perjuicio de lo pactado en el párrafo anterior, las tablas salariales establecidas en el artículo 25 y el Plus de distancia del artículo 28 para el presente año 2018, se aplicarán con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2018.

CUARTA.- ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

Las Centrales Sindicales y las Asociaciones Empresariales firmantes de este Convenio Colectivo se adhieren expresamente al Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

QUINTA.- Ambas partes consideran que la redacción del Convenio, independientemente de sus expresiones en masculino o femenino, no significan en ningún caso discriminación alguna de género, siendo por lo tanto, todo derecho y condición recogidos en el presente convenio aplicables tanto a hombres como a mujeres.

SEXTA.- SOMETIMIENTO AL SERCLA.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a solicitar la mediación del SERCLA previo a cualquier conflicto, tanto de empresa como sectorial.

SÉPTIMA.- Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, velando y respetando lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento en esta materia.

OCTAVA.- La Comisión Mixta interpretadora del Convenio velará por el exacto y fiel cumplimiento de lo regulado en el artículo 17 del Convenio Colectivo, utilizando criterios de objetividad y transparencia.

En el supuesto de denuncia, una Comisión compuesta por dos representantes empresariales y dos sindicales se reunirá en un plazo máximo de 48 horas y resolverá lo procedente, siendo su resolución de obligado cumplimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta que se firme un nuevo Convenio, independientemente del final de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

SEGUNDA.- Las diferencias salariales y de plus de distancia del artículo 28 que las empresas deben abonar a sus trabajadores por la retroactividad a que se refiere el párrafo segundo de la Disposición Adicional Tercera para el presente año 2018, deberán hacerse efectivas en el plazo máximo de 30 días contados de la firma del presente.

TERCERA.- Los salarios y demás conceptos económicos para el año 2018 son el resultado de aplicar un incremento del 1,8% sobre los salarios vigentes durante el año 2017.

CUARTA: Para el año 2019, con efecto de 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos pactados en el presente Convenio para el año 2018 se incrementan en un 1,9%.

Si la suma del IPC final de los años 2018 y 2019 fijados por el I.N.E. superaran el 3,7%, con dichas diferencias se actualizarán las tablas de 2019.

QUINTA: Para el año 2020, con efectos de 1 de enero, los salarios y demás conceptos retributivos pactados en el presente Convenio para el año 2020, se incrementarán en un 2,00%.

En el supuesto de que a la finalización del año 2020 el IPC real publicado por el I.N.E. superase el 2,00%, con dicha diferencia se actualizarán las tablas salariales de 2020.

SEXTA: La aplicación de tales actualizaciones para los años 2019 y 2020 no conllevará ningún tipo de pago de atrasos ni efectos retroactivos.

SÉPTIMA: La organización representante de los empleadores firmantes del presente, se comprometen a informar y promover el pago del Convenio correspondiente al presente año 2018.

Tales incrementos serán aplicados por la Comisión Mixta de este Convenio. Las partes negociadoras del presente Convenio, Centrales Sindicales, Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores, (UGT-FICA), y la Asociación Patronal, Asociación de Empresarios Viticultores de la Provincia de Cádiz y Marco de Jerez (ASEVI), en prueba de conformidad con todo lo articulado y disposiciones que anteceden, y comprometiéndose a su fiel cumplimiento, firman el presente Convenio en Jerez de la Frontera a 14 de septiembre de 2018. Firmas.

Nº 3.945

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE VEJER DE LA FRONTERA****ANUNCIO**

Aprobado inicialmente por el Pleno Municipal en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día veinte de diciembre de dos mil dieciocho, la propuesta de la Alcaldía para Aprobación de expediente de depuración de saldos contables nº 01/2018, siendo de aplicación análoga lo dispuesto en los artículos 112 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en consecuencia las bases de ejecución que la soportan, y la plantilla de personal que se une como anexo, se somete a información pública, previo anuncio en el B. O. P., por plazo de quince días hábiles durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar alegaciones ante el Pleno, que dispondrá del plazo de un mes para resolver según dispone el artículo 169.1 de la citada Ley de

Haciendas Locales.

De no presentarse reclamaciones durante el citado plazo de información pública se considerará definitivamente aprobado, y se publicará nuevamente en el B.O.P..

Lo que hace público para general conocimiento. 27/12/2018. ELALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.- José Ortiz Galván.

Nº 90.397/18

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO

APROBACIÓN CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito de Aplicación:

El presente Convenio Colectivo afectará al personal laboral fijo y temporal del Excmo. Ayuntamiento. Quedan igualmente incluidos dentro de su campo de aplicación aquellos trabajadores temporales que, con cargo a subvenciones ajenas al Ayuntamiento, ocupen puestos de carácter estructural y permanente y que ostenten una antigüedad de más de tres años en el Ayuntamiento.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación aquellos trabajadores que, aún prestando sus servicios para el Ayuntamiento, se contraten con cargo a fondos no municipales salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, así como el personal que preste servicios en régimen de colaboración social, así como los contratos de formación para planes de empleo o similares.

Artículo 2.- Ámbito Temporal y vigencia.-

El presente convenio extenderá sus efectos desde el 1 de enero de 2018 y hasta el 31/12/2018, teniendo efectos económicos retroactivos desde la fecha de inicio, si bien los artículos de difícil aplicación o que hayan sido remunerados por otros conceptos retributivos, se remitirán a la comisión paritaria que acordará lo procedente.

El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, al menos, con un mes de antelación a su vencimiento. De no producirse denuncia de ninguna de las partes, el convenio colectivo se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de un año hasta que se produzca denuncia o se apruebe el nuevo convenio.

Una vez denunciado en el plazo máximo de una anualidad se procederá a una nueva negociación manteniéndose la vigencia durante dicho plazo. De no llegarse a acuerdo se procederá de conformidad con lo dispuesto en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas:

Todas las condiciones económicas más beneficiosas que, por cualquier motivo, puedan disfrutar algunos trabajadores municipales, y en particular los que procedan de empresas subrogadas por esta Administración, tendrán la consideración de complementos transitorios, siendo absorbibles por los sucesivos incrementos salariales que para el conjunto del personal puedan producirse, de conformidad y en la cuantía del art. 34 del convenio.

Artículo 4.- Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Las partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio colectivo, que asumirá las funciones descritas en el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, y en particular la interpretación de las normas contenidas en el mismo. Serán parte de la Comisión las secciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación del Personal Laboral y el Excmo. Ayuntamiento, cuyo número será como máximo de cinco por la parte social y dos por el Ayuntamiento.

Presidirá las reuniones el Sr. Alcalde o Teniente de Alcalde, o concejal en quién delegue, e igualmente formarán parte de la Comisión, sin voto, el Secretario de la misma que será designado por la Alcaldía, y el Jefe de Personal, o persona en quién este delegue.

Serán funciones específicas de la Comisión la interpretación y vigilancia de lo pactado en convenio colectivo, así como cualquier otra que guarde relación con el mismo, incluida la posibilidad de conciliación de los conflictos planteados en evitación de la vía jurisdiccional.

Se convocará a instancia de cualquiera de las partes, por escrito y con un mínimo de tres días de antelación. La reunión se celebrará en un máximo de siete días hábiles desde la recepción de la solicitud por el Secretario de la Comisión.

Los acuerdos se alcanzarán mediante el voto favorable de la representación del Ayuntamiento y las secciones sindicales que representen, conforme a las elecciones al Comité de Empresa, la mayoría absoluta de dicho órgano de representación.

De no alcanzarse acuerdo sobre los temas sometidos a estudio, se procederá, salvo renuncia de cualquiera de las partes, a solicitar el arbitraje de persona designada por el órgano que proceda de la Junta de Andalucía u otro organismo público. Su resolución tendrá carácter vinculante, y será recurrible ante la Jurisdicción Social.

CAPITULO II. JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 5.- Jornada Laboral:

La jornada laboral ordinaria para el año 2018 será de 37,5 horas semanales, o 1642 horas anuales. Esta por lo común se realizará en horario continuado desde las 7,45h de la mañana a 15,15h de la tarde de lunes a viernes, si bien por las partes se acuerda que las horas de inicio y salida se considerarán con carácter flexible sin que en ningún caso dicha flexibilidad tenga efectividad más allá de las 8 y las 15 horas, o las que correspondan conforme al tipo de jornada del trabajador.

Dicha jornada estará sujeta a las variaciones que pueda aprobar el Gobierno en el marco de los acuerdos alcanzados con las centrales sindicales a nivel estatal.

El personal a jornada completa disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo, sin que ello afecte en conjunto a la prestación del servicio de la dependencia o servicio.

Por necesidades del servicio se podrán realizar las siguientes jornadas especiales:

a) Jornada partida de 8h a 13h y de 15 a 17,30h. con los criterios establecidos en el párrafo primero del presente artículo, pudiéndose realizar rotaciones para prestar el servicio durante los 365 días del año. Los horarios de entrada y salida descritos, así como el número de horas de mañana o tarde son indicativos, pudiéndose adoptar cualquiera otra distribución en función de las necesidades del servicio.

b) Jornada de 5 días efectivos de trabajo y dos de descanso, con inclusión de los fines de semana.

c) Personal en régimen de dos turnos de mañana, tarde o noche de lunes a viernes.

d) Personal en régimen de turnos de mañana, tarde y noche a razón de seis días de trabajo por cada cuatro de descanso.

e) En aquellos centros en que las necesidades del servicio así lo exijan, se podrán prestar servicios exclusivamente de tarde o noche.

f) Personal en situación de jornada variable que podrá modificarse a lo largo del año en función de las necesidades del servicio.

g) Jornada extraordinaria que afectaría a departamentos concretos y que no encaje en ninguna de las anteriores. La aplicación de dicha jornada por el Ayuntamiento requerirá la previa negociación colectiva.

Todos estos regímenes de trabajo se remunerarán conforme a las tablas salariales del presente convenio teniendo en cuenta, en su caso, el trabajo en fines de semana.

El Personal operario adscrito a las delegaciones de Mantenimiento Urbano, Parques y Jardines, y aquellas otras en que así se acuerde por la Alcaldía, previa negociación colectiva, prestarán sus servicios desde las 7.30h a las 15.00h.

Todo el personal podrá solicitar la flexibilidad o modificación horaria por razones personales, de conciliación de la vida laboral y familiar, para cuya concesión habrá que ponderar, en su caso, dichas razones, así como las necesidades e inconveniencias para el servicio.

Modificación de la jornada en verano y fiestas de la localidad. Por lo general, el personal municipal desde el 1 de junio al 30 de septiembre disfrutará de una jornada reducida de 7,45 a 14,15, esta reducción horaria se podrá compensar mediante horas de formación a realizar fuera de la jornada ordinaria. Dicha disminución será de dos horas durante las fiestas locales. La disminución de la jornada en una hora también se aplicará en Navidad, desde el 24 de diciembre al 6 de enero, y del lunes al miércoles de Semana Santa, determinándose el modo y forma de compensación por acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 6.- Vacaciones y asuntos particulares.- Vacaciones. Las vacaciones anuales consistirán en 22 días hábiles, o los que en cada momento disponga la Normativa estatal o autonómica que en cada momento sea de aplicación, y el régimen de disfrute será el señalado en la Resolución de 16/9/2015 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. El periodo vacacional se verá incrementado en los días correspondientes a la antigüedad acreditada del trabajador en el Excmo. Ayuntamiento, de conformidad y en los términos de la precitada resolución. Se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre, e igualmente si ambos cónyuges trabajan en el Ayuntamiento, se respetará el derecho a que ambos disfruten su periodo vacacional en las mismas fechas, si así lo solicitaran y sujeto siempre a las necesidades del servicio.

Aquellos trabajadores que vean modificadas por razones del servicio sus fechas vacacionales, solicitadas en tiempo y forma y concedidas conforme a los plazos establecidos en el presente convenio para la elaboración del calendario anual de vacaciones, serán compensados con un día más de vacaciones por periodos mínimos de once días de vacación consecutivos.

Aquellos trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante la totalidad del año, disfrutarán la parte proporcional de vacaciones que les corresponda.

Salvo en los casos de finalización de la relación laboral con el Excmo. Ayuntamiento, queda prohibida, de conformidad con la normativa legal, su compensación económica.

Con anterioridad al 28 de febrero se elaborará por cada Unidad o Departamento el correspondiente calendario anual de vacaciones, del que se dará traslado a la oficina de personal para su aprobación definitiva. De no elaborarse el calendario de vacaciones, por el Jefe de la Unidad o Servicio, o Concejal Delegado se procederá a fijar el calendario de vacaciones procurando atender en lo posible las preferencias del personal. Su aprobación definitiva se tramitará igualmente a través de la oficina de personal. Cualquier modificación de las vacaciones por la Administración deberá realizarse por escrito y con quince días a la fecha prevista de inicio de las mismas, salvo causa de urgente e inaplazable necesidad. Igualmente cualquier trabajador o trabajadora municipal podrá solicitar la modificación de las fechas de disfrute de sus vacaciones inicialmente previstas por causas debidamente justificadas y de especial gravedad, que le serán concedidas salvo necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán necesariamente en el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Todo el personal municipal disfrutará de 6 días de asuntos particulares previstos en el EBEP, aplicándose, en cualquier caso, las previsiones legales al respecto, en particular el aumento de días de permiso en función de la antigüedad, 24 y 31 de diciembre en fines de semana, etc..., así como los que se deduzcan del presente convenio. El régimen de disfrute de tales días será el previsto en las Resoluciones de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas. Será de aplicación, en cualquier caso, la ampliación del número de días de asuntos propios que pudiera acordar el Gobierno.

Artículo 7.- Control de puntualidad y asistencia:

A la hora de inicio de la jornada laboral efectiva, el trabajador deberá haberse incorporado a su puesto de trabajo, así como atender el mecanismo de control de asistencia que en cada momento se acuerde por el Excmo. Ayuntamiento.

No serán sancionables las faltas de puntualidad igual o inferior a 10 minutos del trabajador por un periodo de tres días durante un mes, obligándose éste a su recuperación. Si dichas faltas de puntualidad son reiteradas en un periodo de tres meses dentro de un semestre, podrán ser sancionadas disciplinariamente, al margen de la deducción proporcional de haberes

En caso de falta de asistencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente, o cualquier otro motivo, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a su departamento y a los servicios de personal la causa motivadora de su ausencia de manera inmediata.

El régimen de control de puntualidad y ausencias se regirá por lo dispuesto en la normativa vigente, y en particular la referida Resolución de 28/12/2012.

Artículo 8.- Fiesta Patronal de Santa Rita, 24 y 31 de diciembre

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las dependencias municipales, y si coincidieran en sábado o domingo, se dispondrá de un día de asuntos particulares adicional por cada uno de ellos. Los trabajadores que por razón del servicio o el régimen de trabajo de su departamento estén imposibilitados para su disfrute, tendrán derecho a un día adicional de asuntos particulares siempre que se haya prestado el trabajo efectivo y no se haya producido compensación económica alguna por trabajar en dichos días.

Igualmente el personal municipal dispondrá de un día adicional de asuntos particulares por la festividad de Santa Rita.

CAPITULO III.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS.-

Artículo 9.- Excedencias:

Los trabajadores municipales tendrán derecho a la obtención de excedencias tanto voluntarias como obligatorias, previstas en la normativa vigente.

Artículo 10.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores municipales tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos previstos en los arts. 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El régimen de disfrute de los mismos será el previsto en las Resoluciones de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas. Acordándose que los permisos relacionados con familiares de los trabajadores municipales, se concederán en las mismas condiciones para el primero o segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

En cuanto a los permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los derivados de violencia de género, serán los previstos en la normativa vigente, y en particular en el EBEP y ET.

Artículo 11.- Permisos no retribuidos:

Los trabajadores municipales tendrán derecho a un permiso sin retribuir por un periodo máximo de seis meses el año. Su concesión dependerá de las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

Artículo 12.- Procedimiento:

Todas las peticiones de disfrute de los permisos se realizarán con 3 días de antelación, salvo los relativos a matrimonio, embarazo, adopción, atención al menor o disminuido y permisos no retribuidos que se realizarán con un mínimo de 15 días de antelación.

Los permisos cuya causa sea imprevisible, se solicitarán al momento de producirse el hecho causante, salvo imposibilidad manifiesta que se acreditará en su momento.

Las solicitudes a la oficina de personal se acompañarán de informe del Departamento o Delegación acreditando que no afectan a la prestación del servicio.

La denegación de permisos, licencias y vacaciones será en todo caso mediante resolución expresa

La concesión de los permisos no retribuidos requerirá siempre resolución expresa de la Alcaldía-Presidencia.

CAPITULO IV.- DERECHOS SOCIALES:

Artículo 13.- Jubilación.

La jubilación del personal afectado por el presente convenio colectivo se producirá conforme a las previsiones al respecto de la Ley General de la Seguridad Social.

El Excmo. Ayuntamiento favorecerá la jubilación anticipada o parcial de sus trabajadores dentro de las posibilidades que permite la normativa de seguridad social vigente.

A la jubilación del trabajador, y en concepto de ayudas sociales, el Excmo. Ayuntamiento calculará el importe medio de una mensualidad y media del salario bruto anual del conjunto de los trabajadores municipales, abonándose la cantidad resultante de manera lineal para cada trabajador. Dicha cantidad no podrá ser inferior a 3.900€ que resultarían aumentados si la base de cálculo resultara superior. Para perfeccionar el derecho a dicha compensación el trabajador deberá acreditar una antigüedad de al menos 10 años de servicio en el Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, así como estar de alta en el Ayuntamiento a la fecha del hecho causante.

Los trabajadores con antigüedad superior a diez años en el Excmo. Ayuntamiento, que sean declarados por los organismos oficiales correspondientes en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de sus grados derivada de enfermedad común, tendrán derecho a una indemnización calculada conforme a lo previsto en el párrafo anterior. Igual indemnización se devengará por muerte del trabajador derivada de enfermedad común.

Artículo 14.- Mejora voluntaria.

El Excmo. Ayuntamiento mejorará las prestaciones que por Incapacidad Temporal prevé la normativa de seguridad social, mediante el abono de los complementos por enfermedad oportunos, hasta alcanzar el 100% del salario bruto del trabajador con independencia de la contingencia de la baja médica. Se entenderá como salario bruto los conceptos de carácter fijo de que disfrute.

Artículo 15.- Ayuda por familiar discapacitado físico o psíquico.

Los trabajadores que tengan familiares disminuidos físicos o psíquicos, que convivan con ellos y a su cargo, recibirán una ayuda mensual de 150€. Las solicitudes se acompañarán de certificación de minusvalía y dependencia expedida por el órgano competente de la Junta de Andalucía. Sus efectos se retrotraerán a la fecha de la certificación.

Esta ayuda es incompatible con la percepción por el familiar disminuido de ingresos por trabajo personal o pensión de la Seguridad Social o Derechos pasivos.

Artículo 16.- Póliza de Seguro.

El Ayuntamiento suscribirá Póliza de Seguro con efectos desde la contratación

del trabajo, que cubrirá los siguientes riesgos:

1.- Invalidez en grado de Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivadas de accidente.

2.- Muerte por accidente de trabajo y accidente no laboral

Su importe será de 15.000€ en caso en cualquiera de dichas contingencias.

En el supuesto de I.P. Total el derecho del trabajador a su percibo, se perfeccionará a la fecha de extinción definitiva del contrato de trabajo, a los dos años de la resolución de la entidad gestora por la que se declara la invalidez.

Si el Ayuntamiento incumple su obligación de suscripción de la póliza con entidad aseguradora, abonará igualmente la indemnización y a su cargo.

Igualmente el Excmo. Ayuntamiento contratará una póliza de seguro al objeto de cubrir los daños que puedan sufrir los trabajadores municipales en el ejercicio de sus funciones públicas en su patrimonio personal. Para su percibo se requerirá resolución judicial tras la interposición de la oportuna denuncia. Su importe será por el valor real del objeto, y en ningún caso será superior a 12.000€.

Artículo 17.- Reconocimiento Médico.

Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico con carácter anual de conformidad con la normativa vigente al respecto.

Artículo 18.- Asistencia Jurídica y expedición de certificaciones.

El personal municipal tendrá derecho a la prestación de asistencia jurídica por parte del Ayuntamiento en caso de conflicto derivado del ejercicio de sus funciones. Dicha asistencia se llevará a cabo directamente por los servicios jurídicos municipales.

Igualmente la expedición de certificaciones por el Secretario General tendrá carácter gratuito para los trabajadores municipales.

Artículo 19.- Ropa de Trabajo y carnets profesionales.

1.- El Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionar uniforme o ropa de trabajo adecuado, conforme a las medidas de prevención de riesgos laborales, con carácter anual a los trabajadores adscritos a los departamentos en los que sea obligatoria la ropa de trabajo. Su uso será obligatorio para los trabajadores, siendo causa disciplinaria su no utilización.

Si tales uniformes o ropa de trabajo fueran considerados EPIs en la Evaluación de Riesgos, el Ayuntamiento vendrá obligado a proporcionárselos a los trabajadores cuantas veces sea necesario, con independencia de que la desidia o el desinterés en la conservación del material pueda ser motivo de sanción.

2.- El Ayuntamiento abonará el importe de la renovación del carnet de conducir a los trabajadores que, por razón del puesto de trabajo precisen de la posesión de dicho permiso. Igual criterio se mantendrá para aquellos supuestos en que la Ley determine la necesidad de colegiación para el ejercicio del cargo, excluidos aquellos en que se precise para actividades privadas o públicas distintas de las propio Ayuntamiento.

Artículo 20.- Subvenciones.

Todos los trabajadores municipales tendrán derecho a una subvención en la cuantía de 100€ anuales en concepto de subvención por la adquisición de prótesis dentales, acústicas, gafas, etc..., siempre que su importe sea superior o igual a dicha cantidad, lo que se acreditará mediante la correspondiente factura.

Se excluyen del percibo de dicha ayuda aquellas prótesis que entren dentro del campo de aplicación de la seguridad social, y que sean precisas para la mejora de la salud. Quedan en este sentido excluidas las de orden meramente estético.

Esta subvención afecta a los trabajadores municipales, cónyuge e hijos que convivan con el trabajador y a su cargo, lo que se acreditará por el interesado.

CAPITULO V.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Artículo 21.- Porel Excmo. Ayuntamiento se tomarán las medidas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de aplicación, y particularmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Habida cuenta de las particularidades de los centros de trabajo municipales en esta materia, y que la adecuación a la normativa vigente afecta al conjunto del personal municipal, se regulará de manera unitaria para el personal laboral y funcionarios municipales de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del EBEP.

CAPITULO VI.- DERECHOS SINDICALES:

Artículo 22.-

La constitución de las secciones sindicales, así como la elección del Comité de Empresa, composición y funcionamiento, se ajustará a lo previsto en la normativa vigente, en particular el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Igual remisión se realiza en cuanto a las garantías, funciones y competencias de representantes unitarios y delegados sindicales.

CAPITULO VII.- PROMOCION Y FORMACION DE LOS TRABAJADORES. REGIMEN INTERIOR.

Artículo 23.- Formación y Promoción.-

El Ayuntamiento promoverá la realización de cursos de formación para los trabajadores por sus propios medios, o bien a través de la colaboración con otras Administraciones Públicas. El aprovechamiento de dichos cursos será tenido en cuenta para la promoción profesional dentro de lo preceptuado por la normativa vigente.

De conformidad con los planes de empleo que pueda elaborar el Ayuntamiento, así como de los planes de reestructuración de la plantilla municipal, y sobre la base de la evaluación del desempeño de los trabajadores municipales, y con la necesaria participación de las representaciones sindicales o unitarios, el Excmo. Ayuntamiento se obliga a llevar a efectos la promoción profesional de sus trabajadores dentro de los límites que impone la normativa vigente.

Artículo 24.- Movilidad del Personal.-

El Excmo. Ayuntamiento podrá trasladar a su personal a puesto de trabajo distinto de su Departamento o Delegación para la realización de las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha movilidad del personal requerirá, en todo caso, la necesaria motivación expresa por necesidades del servicio, y adecuación de la medida a la organización y plantilla municipal. Igualmente se dará traslado a la sección sindical a que pertenezca a los efectos oportunos.

Esta movilidad deberá notificarse con un plazo no inferior a diez días al interesado que, en caso de disconformidad, podrá realizar las alegaciones oportunas, en un plazo no superior a 10 días.

Por la Jefatura de Personal se citará al personal afectado, así como al Jefe de Servicio o Concejal de la unidad de destino, en plazo no superior a 5 días desde la recepción de las alegaciones o desde la petición en tal sentido de los interesados, debiendo emitir informe a continuación y con anterioridad a la resolución definitiva de la Alcaldía.

En caso de urgente necesidad, la resolución de inicio del procedimiento será dictada por la Alcaldía, y será ejecutiva desde el momento de la notificación, siguiéndose a continuación el procedimiento ordinario.

El trabajador trasladado percibirá las diferencias salariales a las que pudiera haber lugar en el nuevo puesto, y en ningún caso se producirá merma retributiva en sus conceptos salariales, salvo en los complementos asignados al puesto de trabajo. En este supuesto de pérdida de las retribuciones asignadas al puesto, se priorizará el traslado con carácter voluntario dentro del departamento o dependencia afectada, e igualmente se velará para que dicho traslado sea a puestos de similares características siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En cualquier caso tratándose de traslados provisionales por necesidades urgentes del servicio, se respetarán los pluses de puesto de trabajo durante los dos primeros meses, plazo en el que se resolverá, en su caso, el traslado definitivo.

Igualmente todos los trabajadores podrán solicitar su adscripción a departamento o unidad distintos a los de origen. Dichas solicitudes sólo serán admitidas si las necesidades del servicio y las necesidades de personal lo permiten. En cualquier caso

quedará sujeto el Ayuntamiento a su estudio, que resolverá en función de las necesidades del servicio debidamente motivadas y previa notificación a los órganos de representación de los trabajadores.

Si dicha petición se fundamenta en razones de salud, será preciso aportar informe médico de los servicios de salud de la Junta de Andalucía y el médico de empresa. Quedan excluidas de dicho procedimiento aquellas situaciones derivadas de lesiones o padecimientos que impidan la realización de las tareas propias de su profesión u oficio, en cuyo caso se estará a las resoluciones invalidantes de la Seguridad Social.

Si por razones del servicio no se pudiera acceder a lo solicitado, se incorporará al correspondiente registro que se creará en la oficina de personal, atendiéndose en lo sucesivo tales solicitudes por riguroso orden de presentación, ponderándose únicamente ante situaciones similares la edad del trabajador o trabajadora. Será preceptivo informe de la Comisión Paritaria antes de la resolución definitiva del expediente.

La resolución del traslado no se sujetará a la existencia de puesto vacante en el servicio solicitado por el trabajador, pudiendo ser trasladado a puesto vacante adecuado en cualquier servicio.

Artículo 25.- Movilidad funcional y sustituciones.

1.- Movilidad funcional ordinaria. El Ayuntamiento podrá asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes a su grupo profesional siempre que cuenten con la titulación académicas o profesionales exigibles.

Dicha asignación deberá estar debidamente motivada por las necesidades organizativas y del servicio, y haberse iniciado un periodo previo de negociación. La asignación de funciones de superior o inferior categoría se llevará a efectos conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para la movilidad funcional.

Caso de prolongarse en el tiempo la asignación de funciones de superior categoría hasta un periodo de seis meses consecutivos u ocho meses durante un año el Ayuntamiento procederá a la cobertura definitiva de la plaza mediante los procedimientos legales al efecto salvo que disposiciones legales en cuanto a incremento de plantilla o las disponibilidades económicas municipales lo impidan, en cuyo caso se tomarán las medidas oportunas para su cobertura en cuanto las circunstancias lo permitan.

Durante el tiempo en que el trabajador realice funciones distintas percibirá los salarios correspondientes a la categoría superior, y en ningún caso sufrirá merma en sus retribuciones salvo los complementos del puesto de trabajo, en las condiciones referidas en el artículo anterior.

2.- Sustituciones. Al objeto de atender las suplencias y sustituciones sobrevenidas de manera imprevista, o aunque previsibles sean de corta duración, se establece la sustitución automática conforme a los siguientes criterios.

Las sustituciones automáticas se aplicarán a los grupos 1 al 4 de los servicios de mantenimiento urbano, parques y jardines y limpieza viaria de tal manera que producida la inasistencia del trabajador por cualquier motivo, será sustituido por otro operario de la misma categoría o, de no ser posible, por otro de la categoría inmediata inferior de la misma profesión u oficio, y dentro de ellos el de mayor antigüedad y en último lugar por la edad de los trabajadores implicados. Todo ello atendiendo con carácter previo al criterio de voluntariedad.

Durante el tiempo que dure la sustitución, el sustituto percibirá, si procediera, las retribuciones correspondientes a la categoría profesional del sustituido.

La sustitución deberá en todo caso, ser acordada por el Concejal Delegado.

Si la sustitución se prolongase por un periodo superior a quince días, se procederá a la sustitución definitiva del trabajador conforme a los criterios de movilidad funcional previstos en el apartado anterior.

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO:

Artículo 26.-

Lo trabajadores municipales podrán ser sancionados por la comisión de las faltas siguientes:

Faltas leves: Se considerarán faltas leves:

1.- La falta de puntualidad si exceden de tres en un mes o son repetidas durante tres meses durante el semestre.

2.- No trasladar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio al servicio o sus

compañeros. Esta falta en atención a las consecuencias del abandono del puesto podrá considerarse grave o muy grave.

4.- Descuidos involuntarios en la conservación del material, siempre que sean de escasa gravedad.

5.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.- No comunicar al Ayuntamiento los cambios de residencia o domicilio.

7.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias municipales. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán consideradas como falta grave o muy grave.

8.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

1.- El exceso en faltas de puntualidad de conformidad con el apartado uno anterior.

2.- Faltar al trabajo durante dos días en el periodo de un mes.

3.- Entregarse a juegos y distracciones en horas de trabajo.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Ayuntamiento podrá ser considerada como falta muy grave.

6.- Simular a otro trabajador, firmando o contentando por él.

7.- Negligencia o desidia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

8.- Realizar sin permiso trabajo particulares durante la jornada o bien emplear herramientas del Ayuntamiento para usos propios.

9.- La embriaguez fuera del servicio vistiendo la ropa municipal.

10.- La reincidencia en falta leve aún de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

11.- La embriaguez en horas de servicio.

Las faltas muy graves serán las tipificadas en el art. 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público. Igualmente se remiten al EBEP las sanciones que corresponden en cada caso.

Igualmente en cuanto al ejercicio de la potestad disciplinaria, las sanciones, prescripción de faltas y procedimiento, se estará a lo establecido en el Título VII EBEP.

Faltas leves. La imposición de sanción por una falta leve se llevará a efectos mediante un procedimiento sumario, conforme al cual, notificado el trabajador de la apertura de un procedimiento por la comisión de una falta leve, se establecerá un plazo no superior a 10 días para que pueda efectuar cuantas alegaciones considere oportuno a su derecho, bien por escrito o mediante comparecencia, a la que podrá acudir acompañado de representante sindical, ante la Jefatura de Personal o Responsable de RRHH por delegación de aquél, e igualmente, por el mismo plazo, se dará traslado a la sección sindical de su pertenencia o al Comité de Empresa si no estuviera afiliado, a los efectos oportunos. Finalmente por la Jefatura de Personal o por la responsable de RRHH se emitirá propuesta de resolución.

Concluido el procedimiento se dará traslado de lo actuado a la Alcaldía Presidencia, que acordará lo pertinente.

CAPITULO IX.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 27.- Grupos profesionales.-

El personal municipal se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

| | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| A.- Encargados, capataces | |
| | Oficiales de Obras |
| | Oficiales de Mantenimiento |
| | Oficiales de Talleres |
| B.1- Profesionales de Oficio. 1ª | Oficiales del Cementerio |
| | Conductores |
| | Maquinistas |
| | Jefes de Equipo de Limpieza. |
| | Cocinera |
| | Técnicos deportivos |
| B.2- Profesionales de Oficio 2ª | Peón especialista. |
| | Oficiales de Segunda |
| | Cuidador o cuidadora |
| | Monitores de Deportes |
| | Auxiliares de Jardinería |
| | Auxiliares de Servicio |
| C.- Peones y personal no cualificado. | Peones |
| | Limpiadores y limpiadoras |
| | Peón de jardines |
| | Guardas |
| | Conserjes |

Los requisitos de titulación, cualificación profesional, así como descripción de los puestos y formas de acceso serán los previstos en la regulación vigente para los empleados públicos.

Junto a los anteriores Grupos Profesionales, el presente convenio colectivo será de aplicación al personal que viene desarrollando en régimen laboral las siguientes categorías profesionales
Responsable de servicio.
Personal Administrativo
Técnicos deportivos
Monitores AASS y otros
Personal Técnico.

A dichos puestos les será de aplicación lo previsto en cuanto a titulación, requisitos de acceso, y funciones vigentes para el personal funcionario del Ayuntamiento.

Lo dispuesto para estos trabajadores, en cuanto a su adecuación a la estructura salarial de funcionarios, se realizará en los plazos y términos que se acuerden en la Comisión Paritaria del Convenio.

Cualquier otra categoría existente en el Ayuntamiento o que se pueda crear en el futuro deberá adscribirse a uno de los anteriores grupos profesionales en función de las retribuciones que perciba.

CAPITULO X.- REGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 28.- Retribuciones.-

Las retribuciones salariales, de todo el personal, tendrán los límites impuestos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de conformidad con el art. 21 EBEP.

Artículo 29.- Personal Técnico y con funciones administrativas.-

El personal técnico y los auxiliares o administrativos que realizan funciones administrativas percibirán sus retribuciones relativas a los conceptos de salario base, antigüedad, destino y específico previstos para los funcionarios municipales, y en su misma cuantía.

Dichos conceptos retributivos tendrán, sin embargo, un régimen jurídico distinto al previsto para los funcionarios públicos, siendo de aplicación la normativa laboral a todos los efectos.

Igualmente dichos trabajadores percibirán en su caso los complementos de puesto de trabajo a que tengan derecho conforme al presente convenio, siempre que no se hayan incluido en el complemento específico mediante la valoración del puesto.

Artículo 30.- Salario Base.

El personal incardinado en los grupos profesionales A, B y C percibirá el Salario Base conforme a la tabla salarial que figura en el Anexo I.

Artículo 31.- Plus de Convenio-

Todos los trabajadores con categoría profesional de los grupos A al C, percibirán un Complemento de Convenio conforme a la Tabla Salarial del Anexo I con carácter mensual. Esta cuantía se verá incrementada, conforme a dicha tabla salarial, por Grupos profesionales, únicamente al objeto del cálculo de las pagas extraordinarias, y de la base de cálculo para la cuantificación del complemento de productividad conforme al acuerdo alcanzado en su día y actualmente vigente.

Artículo 32.- Complemento Personal de Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán un complemento de carácter personal conforme a su antigüedad acreditada en el servicio. Este complemento tendrá carácter trienal, y se perfeccionará al mes siguiente al del cumplimiento de los sucesivos trienios. Únicamente se computarán los servicios prestados para el Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

Su importe para el año 2018 será del 6% del Salario Base de cada categoría profesional.

Artículo 33.- Pagas extraordinarias.- El personal laboral cuya estructura retributiva viene definida en el artículo 27 del presente convenio (Grupos A, B y C) percibirá tres pagas extraordinarias al año de su salario bruto consolidado. Ha de entenderse como salario bruto consolidado la suma del salario base, plus convenio rectificado conforme al art. 31, y antigüedad. Las pagas de verano y navidad se abonarán antes del día 10 de los meses de julio y diciembre, y se devengarán del 1 de enero al 30 de junio la de Julio, y del 1 de Julio al 31 de diciembre la de Navidad.

La tercera paga extraordinaria se abonará en dos mitades, los días 15 de marzo y 15 de septiembre respectivamente, con devengo del 1 de enero al 30 de junio del año anterior, y del 1 de julio al 31 de diciembre del año anterior cada una de ellas.

Artículo 34.- Complemento Personal y Transitorio.-

Si de la aplicación del presente convenio o de cualesquiera otros acuerdos, se produjeran diferencias retributivas que mermen la situación anterior a su aprobación, de uno o varios trabajadores municipales, se aprueba la concesión de un complemento personal y transitorio por las diferencias, con carácter absorbible, reduciéndose éste en la cuantía del 50% de los aumentos salariales a que pudiera tener derecho con carácter anual en el futuro, salvo horas extraordinarias, antigüedad y complementos de puestos de trabajo.

Artículo 35.- Complemento de Productividad.- Se estará al Acuerdo sobre Productividad vigente en el Ayuntamiento.

Artículo 36.- Complementos de puesto de trabajo.-

1.- Plus de Cuarto Turno (Turno completo): Se abonará a aquellos trabajadores que presten sus servicios, de manera permanente, en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, y su importe será el que figura en el Anexo I para todas las categorías profesionales.

El Plus de Turno Completo no será incompatible con la percepción del complemento de nocturnidad.

2.- Plus de dos turnos (medio turno): Se abonará a aquellos trabajadores que realicen habitualmente su trabajo en régimen de dos turnos, mañana/tarde, mañana/noche o tarde/noche en la cuantía del Anexo I, y su percepción será compatible con el complemento de nocturnidad.

3.- Complemento de Nocturnidad.- Este complemento se abonará a los trabajadores que presten sus servicios entre las 22.00h y las 6.00 horas del día siguiente bien de manera permanente o bien mediante rotaciones por trabajo a turnos, su importe será del 30% del salario base diario por noche efectiva trabajada.

Este complemento no será incompatible ni con el trabajo a turnos ni con la percepción de horas extraordinarias por exceso de jornada.

Si de manera coyuntural y por razón del servicio el trabajador se ve obligado a realizar su trabajo más allá de las 22.00 horas, percibirá la parte proporcional del complemento de nocturnidad a las horas nocturnas trabajadas. Si sobrepasa las cuatro horas en horario de noche se percibirá completo. Ello con independencia de percibir el importe de las horas extraordinarias si se ha producido prolongación de la jornada ordinaria.

4.- Trabajo en jornada de tarde o con jornada habitual a las seis de la mañana.- Aquellos trabajadores que realizan su trabajo en jornada de tarde, entre las 15 horas y las 22 horas del mismo día, y de manera permanente, percibirán un complemento a razón del 50% del complemento de nocturnidad. Los que en iguales circunstancias tengan su hora de entrada a las seis de la mañana percibirán un complemento a razón del 25% del mismo complemento.

Estos complementos son incompatibles con el plus de turnicidad.

5.- Complemento de jornada partida y jornada partida con inclusión de fines de semana.- Aquellos trabajadores cuyo régimen de trabajo sea en horas de mañana y tarde con interrupción al medio día, percibirán por tal motivo un complemento consistente en el 10% del Salario Base.

Si los trabajadores a jornada partida incluyen el trabajo en fines de semana, dicho complemento ascenderá al 15% del Salario Base que será compatible con el complemento de festivos y domingos. Igual complemento percibirán aquellos trabajadores en jornada continuada que presten sus servicios los fines de semana. Quedan excluidos para el percibo de este complemento cualesquiera otros sistemas de turnos.

6.- Complemento de jornada variable.- Aquellos trabajadores que presten sus servicios sin sujeción a horario diario fijo, pudiendo desarrollarse su actividad de manera intensiva y a cualquier horario por depender su trabajo de actividades externas al propio Ayuntamiento, percibirán en compensación un complemento equivalente al plus de turno completo. Por el concejal delegado del departamento se establecerán los meses en que se aplicará la jornada variable, de la cual se dará traslado a los trabajadores y al Comité de Empresa, así como a la oficina de personal para su constancia. Finalmente con lo actuado se dará traslado a la Alcaldía que, previo informe de la oficina de personal, resolverá lo procedente.

Este sistema de trabajo no podrá suponer un aumento del cómputo horario anual regulado legalmente, determinándose igualmente en cómputo anual el posible exceso de jornada realizado compensándose el efectuado por defecto o exceso al año siguiente.

Este complemento es compatible con el percibo de festivos y nocturnidad.

7.- Plus de Festivos y domingos.- Los trabajadores que, por razón de estar sometidos a trabajo a turnos, o deban realizar su trabajo durante todo el año incluidos días festivos, percibirán un plus por día festivo trabajado.

Serán considerados festivos a los efectos de este complemento los que así sean declarados a nivel estatal, autonómico o local, así como los domingos coincidentes con las fiestas de Navidad y fin de año, semana santa, y feria y fiestas locales. Si coincidiera un domingo con un día declarado festivo, y éste fuera trasladado al lunes, se percibirá únicamente el complemento por el festivo trasladado.

8.- Tóxico, Penoso y Peligroso: Se abonará conforme a lo previsto en el Anexo I a aquellos trabajadores que presten sus servicios sometidos a condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, y hayan sido declarados en tal sentido por la Alcaldía-Presidencia o mediante los sistemas de ordenación de los recursos humanos.

Percibirán este plus los siguientes departamentos:

CEA, Obras y Servicios (Mantenimiento Urbano), Jardinería, Limpieza Viaria, Limpieza de colegios públicos y dependencias municipales, Pisos asistidos, Auxiliares de Servicio Departamento de Playas, Cementerio

La declaración de un servicio como tóxico en el futuro deberá contar con los oportunos informes técnicos, y de Prevención de Riesgos, acordándose por la Alcaldía lo procedente, previa negociación colectiva.

9.- Complemento de disponibilidad.-

El Excmo. Ayuntamiento podrá crear, por razones del servicio, retenes de disponibilidad compuestos por los empleados que sean necesarios, atendiendo en la medida de lo posible al criterio de voluntariedad, para la atención de necesidades del servicio sobrevenidas y urgentes. Tales trabajadores se obligan a permanecer localizables de manera permanente y rotatoria salvo los periodos vacacionales y de disfrute de permisos o licencias.

Los trabajadores adscritos a los retenes de disponibilidad percibirán un importe mensual en la cuantía que se especifica en el Anexo I, y por los trabajos efectivos que realicen el valor de la hora extraordinaria en su caso.

Los trabajadores que no vengán obligados a permanecer disponibles, y que esporádicamente por razones de urgencia u otro motivo suficientemente justificado deban incorporarse al servicio fuera de horario, únicamente percibirán el importe de las horas extraordinarias realizadas en su caso.

10.- Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias únicamente se realizarán en casos de urgente necesidad debido a circunstancias extraordinarias, tales como la realización de actividades eventuales que el Excmo. Ayuntamiento venga obligado a prestar con carácter urgente, la acumulación de trabajo que sea imposible asumir en la jornada ordinaria y sea necesario afrontar para la continuidad del servicio, actividades que vengán impuestas de manera no previsible, etc., así como otras derivadas de fuerza mayor.

El exceso de jornada será retribuido o compensado a solicitud del trabajador siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para garantizar el cumplimiento de estos criterios, las horas extraordinarias deberán ser comunicadas, y debidamente motivadas, a la oficina de personal, que dará el trámite oportuno a la solicitud para su conocimiento, por la Alcaldía-Presidencia, así como el régimen en que se realizan. Únicamente el Concejal delegado del servicio podrá autorizar la realización de horas extraordinarias.

La compensación en tiempo de trabajo será a razón de 1,75 h. por cada

hora de trabajo extraordinario realizada. Económicamente la hora extraordinaria se abonará igualmente conforme al 180% del importe de la hora ordinaria.

La hora extraordinaria realizada en días festivos incluidos los domingos a que hace referencia el art. 31.6, se abonarán a razón del 200% de la hora ordinaria.

El número máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajador, será de 80 horas al año. En dicho cómputo no se tendrán en cuenta aquellas horas extraordinarias que se hayan compensado a partir de los tres meses de su realización.

Las horas extraordinarias no retribuidas, deberán ser compensadas en descanso cuya fecha se establecerá de común acuerdo entre las partes, respetándose los deseos del trabajador si las necesidades del servicio lo permiten. Estas horas deberán ser compensadas como máximo a los dos meses de su realización.

Las horas extraordinarias retribuidas o compensadas no podrán ser tenidas en cuenta para la retribución de un posible complemento de productividad.

11.- Quebranto de moneda.- Todo el personal que realice tareas habituales de caja que impliquen la utilización de dinero en efectivo, o por cualquier otro medio, que venga obligado a responder de las diferencias que pudieran existir al cierre de la caja, y mientras realicen tal función tendrán derecho al percibo del complemento que figura en el Anexo I.

14.- Plus de cementerio.

Los trabajadores municipales adscritos al servicio de cementerio, percibirán un complemento conforme al Anexo I, al objeto de retribuir las especiales condiciones de trabajo que incluyen las funciones de mantenimiento y acondicionamiento del centro de trabajo. Así como la atención al funcionamiento general del cementerio.

15.- Cláusula de cierre.- Con el fin de eliminar situaciones arbitrarias o desprovistas de la oportuna justificación en la negociación colectiva, los complementos detallados en el presente convenio, constituyen número clausus, de tal manera que quedará prohibido el abono de concepto distinto o cuantía distinta de las expresadas en los mismos, en tanto no se produzca la oportuna modificación del convenio colectivo o su pérdida de eficacia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.-

El Excmo. Ayuntamiento se compromete al estudio de las cantidades y régimen que regirán los anticipos reintegrables junto con las secciones sindicales en la mesa de negociación. Igualmente se compromete al estudio de la aplicación al personal laboral si así se acordada en la negociación colectiva, de las posibles mejoras que pueda incorporar para el personal funcionario un futuro Acuerdo Regulador.

Disposición Adicional Segunda.-

El Ayuntamiento se compromete por el plazo máximo de un año a elaborar, previa negociación sindical el Plan de Estructuración del Empleo Municipal, al objeto de estudiar las reasignaciones de efectivos entre departamentos y el tratamiento de la movilidad funcional y desempeño de tareas de superior categoría entre áreas municipales.

Disposición Adicional Tercera.- El Excmo. Ayuntamiento se compromete a trasladar antes de fin de año una propuesta a la Mesa de Negociación para la creación de una Bolsa de Trabajo Temporal.

Disposición Adicional Cuarta.- Las partes se comprometen al estudio de un plan de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Todo ello en el plazo de seis meses, incorporándose los mismos como partes integrantes del presente convenio.

En La Línea de la Concepción, a 11 de diciembre de 2018.-

| ANEXO I | | | | |
|----------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| CONCEPTO | GRUPO PROFESIONAL | | | |
| | C | B2 | B1 | A |
| SALARIO BASE | 25,88 €/día | 26,66 €/día | 27,43 €/día | 29,05 €/día |
| PLUS CONVENIO | 360,84 €/mes | 360,84 €/mes | 360,84 €/mes | 360,84 €/mes |
| INCREMENTO P.C. | 246,51 €/mes | 258,84 €/mes | 271,16 €/mes | 295,82 €/mes |
| TURNO COMPLETO | 164,77 €/mes | 164,77 €/mes | 164,77 €/mes | 164,77 €/mes |
| MEDIO TURNO | 104,12 €/mes | 104,12 €/mes | 104,12 €/mes | 104,12 €/mes |
| JORNADA 6 DE LA MAÑANA | 1,94 €/día | 1,99 €/día | 2,05 €/día | 2,18 €/día |
| JORNADA DE TARDE | 3,88 €/día | 4 €/día | 4,16 €/día | 4,36 €/día |
| JORNADA PARTIDA | 2,58 €/día | 2,66 €/día | 2,74 €/día | 2,9 €/día |
| JOR. PART. FIN DE SEMANA | 3,88 €/día | 4 €/día | 4,16 €/día | 4,36 €/día |
| JORNADA VARIABLE | 164,77 €/mes | 164,77 €/mes | 164,77 €/mes | 164,77 €/mes |
| NOCTURNIDAD | 7,76 €/día | 8 €/día | 8,23 €/día | 8,72 €/día |
| FESTIVOS Y DOMINGOS | 20,43 €/día | 20,43 €/día | 20,43 €/día | 20,43 €/día |
| TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO | 142,35 €/mes | 146,66 €/mes | 150,97 €/mes | 159,83 €/mes |
| DISPONIBILIDAD | 150 €/mes | 150 €/mes | 150 €/mes | 150 €/mes |
| QUEBARANTO MONEDA | 58,55 €/mes | 58,55 €/mes | 58,55 €/mes | 58,55 €/mes |
| PLUS CEMENTERIO | 136,99 €/mes | 136,99 €/mes | 136,99 €/mes | 136,99 €/mes |

La Línea de la Concepción a 16 de Enero de 2019. EL ALCALDE. Firmado:
D. JOSE JUAN FRANCO RODRÍGUEZ. N° 4.142

AYUNTAMIENTO DE CASTELLAR DE LA FRONTERA ANUNCIO

A través del presente anuncio se hace público que el Sr. Alcalde, mediante Decreto N° 038/2019 de fecha 22 de Enero, ha procedido a delegar la totalidad de sus funciones como Alcalde-Presidente, al Tercer Teniente-Alcalde de esta Corporación D. Jacinto Gil Beltrán, desde el día 23 al 25 de Enero, ambos incluidos, del año de curso.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. En Castellar de la Frontera, a 22 de Enero de 2019. EL ALCALDE, Fdo: Juan Casanova Correa N° 4.301

AYUNTAMIENTO DE CHICLANA DE LA FRONTERA

EDICTO

Transcurridos 15 días desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia número 248 de 28 de diciembre de 2018 de anuncio relativo a la aprobación del Presupuesto General de esta Entidad para el año 2019 y no habiéndose presentado alegaciones en tiempo y forma dentro del plazo establecido para ello, se considera definitivamente aprobado el mismo.

Por ello y de conformidad con lo que dispone el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público para general conocimiento el resumen por capítulos de cada uno de los presupuestos que lo integran:

24/01/2019. EL DELEGADO DE HACIENDA. Fdo.: JOAQUIN GUERRERO BEY.

| ESTADO DE CONSOLIDACION PRESUPUESTO GENERAL 2019 | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------------|------------------|
| GASTOS | | | | | |
| CAPITULOS | AYUNTAMIENTO | EMSISA | CHICLANA NATURAL S.A. | AJUSTES CONSOLID. | PTO. CONSOLIDADO |
| GASTOS DE PERSONAL | 25.336.642,59 € | 6.326.581,00 € | 3.559.409,80 € | | 35.222.633,39 € |
| GASTOS BIENES CTES. | 15.330.566,45 € | 3.534.801,00 € | 21.929.190,97 € | | 40.794.558,42 € |
| GTOS. FINANCIEROS | 1.620.732,90 € | 258.202,00 € | 322.731,44 € | | 2.201.666,34 € |
| TRANSFERENC. CTES. | 20.205.741,06 € | 450.000,00 € | | 14.311.319,35 € | 6.344.421,71 € |
| FONDO CONTINGENCIA | 321.671,99 € | | | | 321.671,99 € |
| INVERSIONES REALES | 1.821.565,66 € | 145.000,00 € | 2.009.695,46 € | | 3.976.261,12 € |
| TRANSF. CAPITAL | 38.000,00 € | | | | 38.000,00 € |
| GASTOS NO FINANCIEROS | 64.674.920,65 € | 10.714.584,00 € | 27.821.027,67 € | 14.311.319,35 € | 88.899.212,97 € |
| ACTIVOS FINANCIEROS | | | | | - € |
| PASIVOS FINANCIEROS | 2.557.069,41 € | 1.652.450,00 € | 1.064.114,23 € | | 5.273.633,64 € |
| GASTOS FINANCIEROS | 2.557.069,41 € | 1.652.450,00 € | 1.064.114,23 € | - € | 5.273.633,64 € |

| CAPITULOS | AYUNTAMIENTO | EMSISA | CHICLANA NATURAL S.A. | AJUSTES CONSOLID. | PTO. CONSOLIDADO |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------------|------------------|
| TOTAL | 67.231.990,06 □ | 12.367.034,00 □ | 28.885.141,90 □ | 14.311.319,35 □ | 94.172.846,61 □ |
| INGRESOS | | | | | |
| CONCEPTO | AYUNTAMIENTO | EMSISA | CHICLANA NATURAL S.A. | AJUSTES CONSOLID. | PTO. CONSOLIDADO |
| IMPUESTOS DIRECTOS | 36.895.448,10 □ | | | | 36.895.448,10 □ |
| IMPUESTOS INDIRECTOS | 2.639.610,11 □ | | | | 2.639.610,11 □ |
| TASAS Y OTROS ING. | 7.381.400,00 □ | | | | 7.381.400,00 □ |
| TRANSF. CORRIENTES | 21.176.455,78 □ | 6.779.108,00 □ | 7.892.211,35 □ | 14.311.319,35 □ | 21.536.455,78 □ |
| ING. PATRIMONIALES | 1.219.863,42 □ | 1.031.174,00 □ | 18.492.930,55 □ | | 20.743.967,97 □ |
| ENAJEN. INV. REALES | | 3.196.058,00 □ | | | 3.196.058,00 □ |
| TRANSF. CAPITAL | 200,00 □ | 1.360.694,00 □ | | | 1.360.894,00 □ |
| INGRESOS NO FINANCIEROS | 69.312.977,41 □ | 12.367.034,00 □ | 26.385.141,90 □ | 14.311.319,35 □ | 93.753.833,96 □ |
| ACTIVOS FINANCIEROS | 100,00 □ | | | | 100,00 □ |
| PASIVOS FINANCIEROS | | | 2.500.000,00 □ | | 2.500.000,00 □ |
| INGRESOS FINANCIEROS | 100,00 □ | - □ | 2.500.000,00 □ | - □ | 2.500.100,00 □ |
| TOTAL | 69.313.077,41 □ | 12.367.034,00 □ | 28.885.141,90 □ | 14.311.319,35 □ | 96.253.933,96 □ |
| SUPERAVIT/DEFICIT | 2.081.087,35 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.081.087,35 |

| AJUSTES | ESTADO DE GASTOS |
|------------------|------------------|
| CHICLANA NATURAL | 7.892.211,35 □ |
| EMSISA | 6.419.108,00 □ |
| TOTAL AJUSTES | 14.311.319,35 □ |

Nº 5.146

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

D/Dª JOSÉ MANUEL SEOANE SEPÚLVEDA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 99/2018 a instancia de la parte actora D/Dª. ANGELES MARIA BOHORQUEZ RIOS contra ASOCIACION DE EMPRESAS DE COMPLEMENTOS DE MODA Y PIEL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 14 de junio pasado, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

S.Sª. Iltma. DIJO:

Procédase a la ejecución de lo pactado por las partes en la conciliación celebrada ante el CMAC el día 2 de noviembre de 2017, despachándose a favor de DOÑA ANGELES MARIA BOHORQUEZ RIOS frente a la empresa ASOCIACION DE EMPRESAS DE COMPLEMENTOS DE MODA Y PIEL, por la cantidad de ONCE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS CON SESENTA Y OCHO EUROS (11.636,68€) de principal, más TRES MIL EUROS (3.000€) , presupuestado para intereses y costas, debiendo seguirse la vía de apremio sobre sus bienes, derechos o acciones hasta hacer pago al ejecutante de las cantidades citadas.

Consúltense y obténganse de la aplicación de la AEAT, la TGSS, y, en su caso domicilio Fiscal de empresas acreedoras de la ejecutada, así como los datos oportunos imprescindibles a fin de asegurar la efectividad de la presente ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse en el plazo de TRES DIAS RECURSO DE REPOSICION, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo/a. Sr./Sra. D./Dña. LINO ROMÁN PÉREZ, MAGISTRADO-JUEZ DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA. Doy fe.

Asimismo se ha dictado Decreto, del siguiente tenor literal:

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, acuerdo:

- El embargo de los bienes propiedad de la ejecutada ASOCIACION DE EMPRESAS DE COMPLEMENTOS DE MODA Y PIEL en concreto: sobre las cuentas corrientes y otros productos bancarios, así como devoluciones, en su caso, pendientes de percibir de la AEAT por cualquier concepto, creándose al efecto orden de embargo telemático a través de la Cuenta de Consignaciones.

Notifíquese la presente resolución a las partes y Fogasa.

MODO DE IMPUGNACIÓN:

Podrá interponerse recurso directo de revisión ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación. (Art. 188 y 189 de la LRJS). El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros en la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado número abierta en BANCO SANTANDER, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión".

Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado ASOCIACION DE EMPRESAS DE COMPLEMENTOS DE MODA Y PIEL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Jerez de la Frontera, a 16/01/2019.. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JOSE MANUEL SEOANE SEPULVEDA.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Nº 4.285

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 11**MALAGA
EDICTO**

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 1103/2018 Negociado: MJ. N.I.G.: 2906744420180014784. De: D/Dª. MARÍA NAVAS GALLEGO. Abogado: ALBERTO SALIDO GONZÁLEZ. Contra: D/Dª. AGRO INDUSTRIA HÉRCULES SL.

DON CESAR CARLOS GARCÍA ARNAIZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 11 DE MÁLAGA HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1103/2018 se ha acordado citar a AGRO INDUSTRIA HÉRCULES SL como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 20 DE MARZO DE 2019 A LAS 11.50 HORAS y 12.00 HORAS respectivamente para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en C/ FISCAL LUIS PORTERO GARCÍA S/N CIUDAD DE LA JUSTICIA debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de INTERROGATORIO DE PARTE

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a AGRO INDUSTRIA HÉRCULES SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Málaga, a nueve de enero de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 4.299**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1**JEREZ DE LA FRONTERA****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN**

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. LINO ROMÁN PÉREZ, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 642/2018 seguidos a instancias de ANA ORTIZ CARMONA contra I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO, S.L.U. sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO, S.L.U. , como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 4-NOVIEMBRE-2019; a las 11:00 horas para la celebración del acto de conciliación a celebrar (en la OFICINA JUDICIAL) ante EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA de este Juzgado y a las 11:30 horas para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado , para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Av. Álvaro Domecq, Edificio Alcazaba debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a I ANDALUCIA DENTAL PROYECTO ODONTOLOGICO, S.L.U. , para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Jerez de la Frontera, a 16/01/2019. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. FIRMADO POR JOSE MANUEL SEOANE SEPULVEDA.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 4.308**

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3**JEREZ DE LA FRONTERA****EDICTO****CÉDULA DE CITACIÓN**

En virtud de resolución dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. DON JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, Letrado de la Administración de Justicia del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA, en los autos número 1129/2017 seguidos a instancias de MARCO FERNANDEZ SABORIDO contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, KARTENBROT SL., MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES IBERMUTUAMUR, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y FOGASA sobre Seguridad Social en materia prestacional, se ha acordado citar a KARTENBROT SL como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que

comparezca el día 7 DE FEBRERO DE 2019, A LAS 9:45 HORAS , para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en AVENIDA ALCALDE ALVARO DOMEQ, Nº 1. EDIFICIO ALCAZABA debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a KARTENBROT SL para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a veintinueve de enero de dos mil diecinueve. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Jerónimo Gestoso de la Fuente. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 5.251**

VARIOS**CONSORCIO PARA LA GESTION DE RESIDUOS SOLIDOS
URBANOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ****EDICTO**

Habiéndose aprobado inicialmente por la Junta General del Consorcio para la Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de la provincia de Cádiz, en sesión celebrada el 20 de diciembre de 2018, el expediente de Modificación Presupuestaria 2.2018, de Suplemento de Crédito relativo al Presupuesto prorrogado al ejercicio 2018.

Habiéndose expuesto al público por un plazo de 15 días hábiles mediante la inserción del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia del día 28 de diciembre de 2018 (nº 248), sin que se hayan presentado reclamaciones, se considera definitivamente aprobada, de conformidad con lo prescrito en los arts. 169.1 y 179.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, 20.1 y 42.1 RD 500/1990, de 20 de abril, procediendo a su publicación resumida por capítulos.

RESUMEN DEL EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 2.2018 DE SUPLEMENTO DE CRÉDITO RELATIVO AL PRESUPUESTO PRORROGADO AL EJERCICIO 2018.

PRESUPUESTO DE INGRESOS

| CAPÍTULO | CONCEPTO | CREDITO INICIAL | MODIFICACIÓN | CREDITO FINAL |
|----------|----------|-----------------|------------------|----------------|
| 3 | 303 | 3.207.458,00 □ | + 2.487.458,00 □ | 5.694.916,00 □ |

PRESUPUESTO DE GASTOS

| CAPÍTULO | CONCEPTO | CREDITO INICIAL | MODIFICACIÓN | CREDITO FINAL |
|----------|------------|-----------------|------------------|----------------|
| 2 | 1623 22799 | 5.000.000,00 □ | + 2.487.458,00 □ | 7.487.458,00 □ |

Se procederá a publicar el expediente para general conocimiento en la siguiente dirección de la página web: <https://gobiernoabierto.dipucadiz.es/catalogo-de-informacion-publica?entidadId=2501>

Contra la presente aprobación definitiva, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

28/01/2019. La Secretaria. Marta Álvarez-Requejo Pérez. El Presidente. Javier Pizarro Ruiz. Firmado. **Nº 5.685**

**Asociación de la Prensa de Cádiz
Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia**

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

SUSCRIPCIÓN 2019: Anual 115,04 euros.
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

INSERCIÓNES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Déposito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros